

精雕细琢的训练教程 针锋相对的行业指导
资深外员的实战亲历 如沐春风的文化之旅

我为他们的良苦用心而感动

——美国科尼尔管理顾问有限公司副总裁 朱伟

我愿意为他们的心血呐喊，以帮助需要的朋友

——新东方学校副校长 徐小平

外企 高薪职位 面试指导

在北美，一个人从小学开始就接受求职训练，面对这种用人环境下的外企，如果我们不懂它们的游戏规则，不熟悉他们的求职文化，即使我们有金子般的素质和能力，也同样会被排除在选择之列。为了让遗憾不再发生，我们通过对资深外企人员的深入采访，结合我们曾经历的深刻的快乐与痛，凝结成这套心血结晶。我们相信这套书的力量，并与即将与我们有同样境遇的战友分享。

——Upupa全体成员

上册 程刚 等著

高薪职位

Job-hunting Guide for
High Salary Position

第2版

Job-hunting Guide for High Salary Position in Foreign Enterprises



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



外企高薪职位面试指导(第2版)

(上册)

程 刚 闻 佳 王 钰 著
宗 乐 沈 源 陈 林



机械工业出版社

本书是一本极具特色的求职书。它既是一本教材,全面系统地阐述了外企求职所需的知识、能力、训练方法和取得成功的步骤,又是一本外企员工讲述他们成功面试的经验汇总。本书细致入微的案例讲述,非常实用的具体分析,尤其是针对不同行业所做的具体指导,对想在外企谋职的求职者来说,都有相当大的帮助作用。

本书是比较难得的一本全面实用的外企求职指导书。

图书在版编目(CIP)数据

外企高薪职位面试指导/程刚等著. —2版. —北京:
机械工业出版社, 2005.5

ISBN 7-111-11144-3

I. 外... II. 程... III. 三资企业—职业选择—基本知识—中国 IV. D669.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第042376号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

责任编辑:王峰 责任印制:陶湛

北京铭成印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2005年5月第2版·第1次印刷

850mm×1168mm· $1/16$ ·27印张·652千字

0001—8000册

定价:58.80元(上下册)

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线电话(010)68326294

封面无防伪标均为盗版

致 谢

我们首先要感谢接受我们采访的各位朋友。没有他们的真心参与，这本书绝不会如此标新立异。另外是他们的不断鼓励，才使我们在书籍的整个制作过程中时刻充满激情。他们是美国科尔尼咨询公司的胡骏小姐、渣打银行的伍旻锋先生、波士顿咨询公司的方敏先生、联合利华公司的宣瑾友小姐和吕勇先生、通用电器公司的李维先生、麦肯锡咨询公司的张骏先生、美国强生公司的谢阳先生、戴德梁行房地产咨询(上海)有限公司/范臣综合住宅服务的营销企划部高级企划主任白云、上海微创软件有限公司的软件研发事业部监蔡锴、子鱼管理咨询有限公司资深顾问，前欧莱雅培训经理罗黎亚、中国惠普有限公司的财务经理翟后文、毕博管理咨询公司的高级经理王奕蓉、毕博管理咨询公司的经理徐兵、基强联行投资研究顾问部经理马怡雯、华信惠悦高级顾问周翼、英特尔中国软件中心软件工程师李皓、上海微创软件有限公司公关专员魏众颖，以及英国梅森律师事务所行政人员龚艳等。另外复旦新闻学院的王一琳同学在采访过程中提供了非常有价值的帮助，复旦大学毕分办的老师夏科家老师给予了我们非常大的鼓励和帮助，在此一并表示感谢。

我们还要真心感谢美国科尔尼咨询公司的副总裁朱伟先生，和他聊天使我们终生受益。他为本书所作的序言是发自内心的肺腑之言，每次读起来，都会使我们有新的启发。

感谢新东方副校长徐小平老师为本书作序。在我们向他约序期间，正逢留学签证的忙季。我们感谢徐老师在百忙中为我们所做的一切。

最后，我们还要感谢我们的家人和朋友，感谢他们所给予的爱和支持。

程刚 闻佳 王钰
沈源 宗乐 陈林

再版前言

职场瞬息万变、信息日新月异，随着 2005 年新一季求职热潮的掀起，《外企高薪职位面试指导》更新、更富实战意义的第三版，也就是机械工业出版社出的第二版又和大家见面了。

首先，编者先给大家讲一个“橙子的故事”。大学毕业时，橙子参加了校园里每一场熙熙攘攘的宣讲会；参加了校园外每一场有名没名的外企面试。可是工作找了四个月，橙子连一个 offer 也没拿到，她当时常常失眠，人也变得非常神经质。面对一次次简历被拒，面试败北，橙子毅然决定申请去西藏支教。可是，她仍然被拒了——理由是“身体太弱”。

橙子每每自问：自己好歹是名校出身，在微软实习过的人，怎么就找不到一份工作呢？

纯属偶然，橙子参加了本书第一版的主要作者——程刚在校园举办的一次免费讲座，她将自己的经历讲给程刚，得到的回答是：你不会做简历，也不会在面试中表现自己。橙子懵了。简历还需要“做”，面试还需要“表现”？

亲爱的读者，此时您手中捧着这本书，就说明您现在的意识已经超越了当时的橙子。您认识到求职需要有“求职的方法”，同时，您很幸运地找对了。《外企高薪职位面试指导》正是这样一本求职宝典，它讲述的正是“求职之道”。

橙子的后续故事相对简单。她按照本书的指导重新制作简历，参加面试，两个月后，她终于如愿以偿地进入了一家美国著名杂志媒体，成为英文编辑。

这是个真实的故事，因为我就是橙子。我非常感谢程刚和本书的编委会 Upupa，他们在我最需要帮助的时候热情地伸出了手。现在，抱着同样的初衷，我完成了本书第三版的编辑，我希望尽自己微薄之力让更多的求职者得到正确的指导。希望您也和我一样，成功找到自己职业生涯的突破点！

作为编者，我很骄傲地告诉大家，本书的第三版和前两版相比，内容更加丰富，安排更加合理。下面，就让我们看看这本书具体增添和改变了哪些内容。

• 新的《外企》第三版分为上下分册。上册保留了本书第二版的精华，主要讲述从开始准备简历到最后完成面试的整套方法策略；下册按照职业划分章节，主要讲述每种热门职业的职业道路和特别面试技巧。

• 上册的内容比原书第二版更加有条理，更丰富。我们更新了原书的简历和面试章节，新增了大量面试案例，并特别保留了第二版中颇受好评的“案例面试十九天训练教程”。我们还专门制作了“分行业企业分录”，读者可以从中找到各行各业的大型外企名录。

• 下册完全采用新采编的案例，内容涵盖市场、公关、销售、咨询、银行、会计、房地产咨询、人力资源与行政管理九大热门职业，全程记录资深总监走过的 career path、职场新人的工作初体验，以及各类求职者真实的面试故事。该分册还新增“行业典型公司介绍和动态”，独家披露业内大型外企的公司历史和最新动态。

我们希望以上这些新内容、新改动能让读者获得更及时和更科学的求职指导。在此，我们编委会全体成员特别要对接受采访的戴德梁行房地产咨询(上海)有限公司/范臣综合住宅服务营销企划部高级企划主任白云、上海微创软件有限公司软件研发事业部总监蔡锴、子鱼管理咨询有限公司资深顾问，前欧莱雅培训经理罗黎亚、中国惠普有限公司财务经理翟后文、毕博管理咨询公司高级经理王奕蓉、毕博管理咨询公司经理徐兵、基强联行投资研究顾问部经理马怡雯、华信惠悦高级顾问周翼、英特尔中国软件中心软件工程师李皓、上海微创软件有限公司公关专员魏众颖、英国梅森律师事务所行政人员龚艳等表示感谢。

本书的作者成员包括：

程刚 毕业于复旦大学高分子科学系，现在自己创建公司。曾任美国毕博管理咨询公司、美国安达信企业咨询公司咨询顾问。曾参加过汇丰银行管理培训生、联合利华商务部、微软技术工程师、普华永道审计部、沪江德勤税务部、毕马威审计部、科尔尼咨询公司咨询员、德勤咨询公司咨询员、通用电器公司财务领导培训计划(FMP)等各类面试。对于外企面试有丰富的实战经验。

闻佳 毕业于复旦大学新闻学院，现为上海《申江服务导报》记者。曾负责撰写《挑战前程》专版，采访过数十位外企人事经理及具有丰富实战经验的面试者，积累了大量面试经验素材。

王钰 毕业于上海交通大学，曾于微软(中国)上海分公司销售部实习，现任《福布斯》中文版英文编辑。曾参加过强生公司、欧莱雅公司、港龙航空等众多大型外企的层层面试，有丰富的实战经验。

宗乐 毕业于北京大学国际金融系，现在加拿大攻读经济学博士学位。

沈源 毕业于上海财经大学金融投资专业，房地产资深撰稿人，华基行销传播机构市场研究部主管。

陈林 毕业于复旦大学高分子科学系，现任联想(北京)有限公司市场专员。曾参加过 HP 市场部、瑞安集团市场培训部、通用汽车市场部、安永华明审计部等各类面试，具有十分丰富的面试经验。

我们真心地希望，《外企高薪职位面试指导》能成为您求职之门的金钥匙，无论您是正在期待人生第一次工作机会的应届毕业生，还是想谋求另一次职业发展的有经验求职者，本书悉心准备的上下分册必将给

VI

您带来意外的惊喜和收获。同时，如果读者在面试中遇到了解决不了的难题，或者在求职过程中有独特的经历希望与我们分享，请不要犹豫，赶紧致信 Upupa 编委会！我们的信箱地址是：upupa@upupa.com

最后，编委会再次对各位读者和支持关心 Upupa 的各界人士致以我们最诚挚的感谢！

王 钰

2005 年 1 月

序一 走向未来

当本书作者程刚向我介绍这本书的策划及内容时，我为他的良苦用心而感动。这本书为那些怀有咨询梦想的人打开一扇正确认识这个行业的窗户，更为那些以咨询为职业目标的人总结出一套有效而专业的奋斗计划，相信它的实用价值会令读者满意。许多学有所成的人向往进入咨询业，一些已在这个行业的人士也希望能得到进一步的发展，寻找更好的机会。在我看来，真正了解咨询行业，正确认识目前中国咨询行业也许更为重要，于是我把我所经历的，所想到的写了下来。

管理咨询公司诞生于中国，应当是在 20 世纪 80 年代中期。随着中国的改革开放，经济的蓬勃发展，外资企业纷纷进军中国。在欧美已日趋成熟的咨询业，随着它们客户的需求，也开始将服务延伸到中国。从那时到 20 世纪 90 年代中期，咨询公司的主要客户基本上是外资企业，咨询的内容也以市场进入战略，投资规划，合资评估和可行性分析等为主。科尔尼公司也是在 20 世纪 80 年代中期进入中国的，首先做的工作是，和经贸部联合对跨国公司对华投资进行调研。在 20 世纪 90 年代初邓小平南巡讲话之后，这一类项目为主的咨询服务曾达到一个高潮。

与此同时，为中国企业进行咨询服务则相当有限，这主要受限于中国企业对现代管理咨询的认识和接受程度，以价值取向的咨询收费也是一个因素。早期的一些为中国企业服务的项目都是通过国际组织，如世界银行，亚洲银行等借贷或支持项目来完成。如科尔尼公司 1989 年为天津市人民政府利用世界银行贷款进行工业化改造，即为一例。

20 世纪 90 年代中后期，中国企业逐渐强调建立现代化企业管理制度，中国市场迅速与国际市场接轨。中国企业家们对管理标准化，专业化和国际化的认知越来越强烈。他们对管理咨询公司作用的认识也开始逐渐改变，从不了解或错误了解——如认为咨询公司是商场“007”，“皮包公司”或“点子大王”，到真正认识到管理咨询在企业管理决策中的真正地位和作用。近两年来，越来越多的中国企业开始使用咨询公司的服务。我们欣喜地看到，咨询公司的客户群中，本地企业的比例越来越大且不断上升。事实上，当咨询公司的主要客户开始是以本国企业为主时，就标志着咨询业已经在这个国家生根了。我们因此对咨询业在中国市场的发展前景，极为乐观和充满信心。

事实上我们也必须看到，中国咨询业成功的一个根本因素便是中国咨询队伍的建立，这就回到这部书的主题上来。事实上，像科尔尼这样的国际咨询公司年收益达10多亿美元，没有任何生产制造，一切都是由咨询人员通过服务创造的，我们的全部资产便是人才。如何发现，培养优秀的人才以满足客户的需要是咨询公司每天不断在做的事情。

在我多年的咨询生涯中，几乎每一年都多次到中国和海外的顶尖学府去进行招聘，我们常常讲咨询业并不适合每一位同学，许多同学也常常问询到底什么是我们的招聘标准，许多人感到茫然的是咨询公司似乎并没有一项具体的数字标准，诸如学习成绩和GMAT分数一类的限制。究竟咨询公司要的是什么样的人，在这里我仅想和大家分享一下我个人的看法。

首先，应具有远大的志向，咨询公司是培养企业高级领导者，培养CEO的摇篮。世界500强企业的许多CEO和高级主管均出身于咨询公司。咨询公司所提供的是一个让你在相当短的时间里接触多种行业，多个管理层面的环境机会。加入咨询业决不该仅仅是当作来打一份工，或因为工资相对较高来挣一份钱。事实上，咨询顾问的投入，在时间和精力上远超过在普通制造业或服务类的公司，而它的回报则远不是这份工作本身所能衡量的。

第二，具有全然投入的准备。咨询业强调的是客户第一，必然会使每个人作出许多个人的牺牲。我们要求从业人员能够忠于自己的事业，忠于自己的企业和团队，忠于自己的客户，踏踏实实地努力工作，真切地为客户探索和开发解决方案，创造价值。对客户满意度和项目成功的追求和执著，是我们所要求和欣赏的。

第三，思路开阔。我们要求从业人员必须成绩优良，但绝不能是学究。思路开阔，知识面广博，对中国和世界的政治，经济，文化和现代科技的发展有广泛的兴趣和了解，对一切新事物保有强烈的好奇心和求知欲，是一位优秀的咨询从业人员所应具有的特质。

第四，具有领悟力和洞察力。常常有人问我，在咨询业工作几年能学到什么，尤其是当一名大学毕业生进来后，可能在汽车，电子，机械等几个行业领域为不同的客户进行工作后，他会学到什么。事实上，我们可以相信他一定会对自己所接触的产品或行业领域有相当的了解，但我们并无初衷要让他成为汽车，电子或机械专家。所有的项目锻炼均会达成一个目的，也即是培养和锻炼他具有出色的分析解决问题的能力。我们要求的每一位从业人员必须具有良好的分析能力，这也是为什么咨询公司大多仅在最顶尖的学府进行招聘，而逻辑分析能力的体现，不仅仅表现在课本知识掌握的扎实，更反映在能具有领悟力和洞察问题根源的能力。只有这样，才可能很快地抓住问题的关键，迅速开发解决问题的途径并最终作出选择。在招聘过程中，咨询公司往往使用案例测验，即是这一要求的反映。

第五，具备优秀的团队精神和领导能力。任何一项咨询活动都是团队合作奋斗的结晶。咨询公司里充满了名校毕业生，顶尖 MBA 和各个行业的优秀人才。而成功离不开团队的配合和支持。咨询公司十分强调团队精神。团队精神绝不意味着消极认同或依附别人，而是要求从业人员能积极相互配合，最佳发挥项目小组作用，完成项目。咨询公司希望从业人员具有领导力，能独立担负责任，积极与客户合作甚至引导客户共同工作，达到项目成果。在招聘工作中，咨询公司非常喜欢热衷学生工作和公益活动的同学，对组织能力和经验给予极大的重视。

最近我在某家媒体上看到“名牌大学四年+三年咨询公司+两年美国顶尖 MBA=年薪 10 万美金”的说法，这使我很担忧，这是一种错误的导向。在选择是否进入咨询业的时候，我们应该尽量避免功利主义。首先，我们应该明确自己的发展目标，在平时的学习工作中真正地完善自身素质。我们的目标不能光是为了钱，为了读 MBA，为了挣一份高工资，更何况咨询并不是进商学院和挣高工资的唯一方式。

最后，我想跟有志于进入咨询公司的出身理工科的同学和“国产 MBA”说几句话。每年在作招聘的过程中，咨询公司往往都在反复强调专业不限，但是最后招聘的结果往往集中在几所特定的学校，几个特定的专业，因此遭到很多学生的诘问。在国外，咨询公司的招聘的确十分开放，包括许多分析员出身于理工科，甚至音乐，历史，宗教等专业。在国外，大学教育以通才为主，基本上经济学，数理和商业学科均有所涉及，也很强调知识面的广博。而在国内，我们的课程教育就相对狭隘，读理工科的同学几乎接触不到经济和商业科目。我们在大声呼吁中国大学通才教育改革的同时，也因此希望学生们能努力丰富自己的知识领域，自我提高。另外，随着国内 MBA 教育体系的不断完善，我国 MBA 教育已经达到了相当的水平。我们非常欢迎“国产 MBA”加入到管理咨询的阵营来。只要你们愿意全心全意地献身管理咨询业，永远将客户需求放在第一位，具备高度的责任感和团队精神，咨询公司的大门就会向你们打开。

咨询公司是蕴育中国未来企业家的摇篮。我们期待着更多更好的有志青年加入管理咨询行业，成为未来中国和世界企业的领导者。

朱伟

美国科尔尼管理顾问有限公司

副总裁

序二 中国呼唤实用人生文化

十年前我还在加拿大念书的时候，一个刚刚获得教育学博士的朋友老杨因为面临找工作的压力，经常到我家来借酒浇愁，一来就说他找工作的各种惊险和艰难，常常使我有兔死狐悲之感。

一天，老杨又说起他为找工作做了多少准备和研究：“大学图书馆各种找工作的书，我几乎全部研究过，其中，如何写简历 Resume 的书有 80 多种，如何写求职信 Cover Letter 的书有 90 多本，如何准备就业面谈 Job Interview 的书也有五十多本，我全部借回来通读过。不是吹的，小平，我现在已经是一个就业指导专家了！将来你如果不知道怎么找工作，我可以教你”。说到这里，杨博士拂去他脸上因失业而被老婆铺上去的愁云惨雾，一刹那露出了他知识分子那种智慧闪烁的真我风采。

看见他高兴我挺失望的，就问他：既然你都做了这么多研究，那你为什么还找不到工作？老杨博士突然像泄了气的皮球，黯淡地说：他妈的，@#%&*! ……

十年过去了，我相信我的朋友早已经找到了他的理想工作，再也不用去大学图书馆研究那些求职指南之类的图书了。但我知道，在北美每一个大学图书馆，毕业生们依然会鱼贯而入般地来借阅老杨曾经倾注过无限心血的那些职业指导书籍；而北美每一个书店里面，肯定有一个越来越丰富的就业出版物专柜和越来越精细的职业指导专题著作，以满足一代又一代的学生如何根据当前的就业形势，精心写作求职信，仔细打造 Resume，充分准备 Interview，寻找、猎取并获得自己理想的 Job。

求职文化(假如有这样一种文化的话)是北美生活极其重要的一部分，更是中国留学生在北美碰撞到的文化冲突中感受最深刻、伤害最严重的一部分。读书的目的是为了什么？为了就业。美国加拿大的学生几乎从小学起，就被时刻灌输这样一种意识。在西方发达社会，一个大学生离开学校时最大愿望和最基本的成功标志是什么呢——得到一份工作。教育是以 Job 为中心还是以 Degree 为中心，是中国和西方教育思想中最大的区别之一。也是中国学生到达北美之后，最需要从头学习和适应的一种基本求学观念和基本生活方式。

围绕就业和求职的需求，西方社会诞生了非常发达的求职文化。美国加拿大教育体系到了中学阶段就开始普遍设置就业指导老师，开设求职简历写作课，举办求职面试辅导班。大学就业辅导办公室更是学生

服务中最重要的组成部分。它的地位，就是过去中国大学里面的“分配办公室”。不同的是，就业辅导办公室，是辅导学生自己找工作，它的功能是让就业者自己学会如何去为了一份好工作而奋斗；而分配办公室，则是把活生生的人按计划“分”出去，像分锅里的肉一样。当时，学生本人对自己未来职业是不可能发挥任何主观能动性的，除了做一些腐败的努力之外。

分配办公室已经是过去的事情，中国的大学早已建立起自己的就业辅导体系并正在为了它的发展和完善而努力工作。但是，植根于计划分配体制土壤之上的中国大学生，其求职能力和就业思想的落后与薄弱，还远远不能适应今日中国一日千里的就业形势。中国社会严重缺乏西方社会那样发达的就业思想和技术指导体系。这种缺乏，已经造成了大量学生在新经济局势面前无所适从，无法定位，造成大量的人失去了本该属于他们的机会和人生幸福。

当中国的学生为了一纸文凭读完大专专升本，读完本科硕博连，读书越多越无能，越是无能越读书的时候，美国的比尔和戴尔早就看到了新经济革命的机会，于是提前从哈佛和德州大学退学，分别创建了自己的微软和戴尔电脑公司；当中国的孩子正在哭着喊着让爸爸妈妈找叔叔阿姨“安排”一份工作的时候，美国的孩子们一定正抱着电脑，怀着宗教般虔诚的心情，精心准备明天早晨即将进行的 Job interview，并祈祷上帝在面试的时候不要出差错。

我在加拿大读书的时候，曾经注意到一个现象：大部分学生在机房里做的东西，就是写求职简历和申请信。我曾经感到奇怪，为什么他们总是写不完？后来才知道，作为一个基本要求，申请者每发一封求职信，都要根据这家目标公司的公司文化和特定要求，重新定制自己的简历和申请。去美国读 MBA 的中国同学一定会告诉你，九月入学还没有适应过来，就已经要开始准备年底的就业面试，为的是来年夏天的 Summer internship。而 Summer internship 职位的性质，又直接影响了你毕业后的工作前途。可以想象，从来没有认真获得过就业辅导和培训的中国学生，在这样的文化面前会走多少弯路，损失多少本来属于他的机会和前途！就业实用文化的缺失，使得我们的学生腹背受敌，内外交困，已经是一个无法等待的折磨。

写到这里，我想起我本人多年前在北美，也曾经经历过就业的磨难，也曾经寻找过就业辅导员的帮助，也曾经雇佣过简历写作公司的写手，也曾经委托过职业介绍所的服务，也曾经看遍大学图书馆各种有关的图书，而且居然还养成了收藏这些书籍的可怜的癖好。我收藏的书包括这样生僻的书目：历史系学生如何的工作、艺术系学生如何找工作、如何准备求职面试的第一分钟、如何寻找帮助你找工作的公司、如何寻找没有公开发表的职业机会、如何回答最难回答的面试问题，等等。

你觉得这些书过于琐碎过于庞杂吗？其实这就是美国加拿大生存和发展里基本技巧中重要的一部分。我仔细回顾我购买的这些书籍，好象居然也收集了将近一百本。我想我在求职方面的专长，已经接近

我在加拿大的教育学老杨博士了。

读者诸君大概应该知道我为什么要为程刚、闻佳、王钰、沈源、宗乐和陈林编写的《外企高薪职位面试指导》写序言的原因了。当我听说他们要写这本书的构想之时，尽管书的具体内容还没有诞生，我就立即感到了心动。在这中国社会发生急剧而深刻的变化、大学生求职就业的未来正在发生前所未有的转型的时刻，我们特别需要这一类的实用指导书籍，帮助人们度过人生各阶段发展的实际需求，弥补中国大学教育所缺失的这一环节。程刚这样优秀的青年人看到了社会的实际需求，投入了自己的精力创造出自己的作品。这件事情本身，就是一件值得高兴和支持的事情。我愿意为他们的心血呐喊，以帮助需要的朋友。

作者程刚他们，也许自己并没有深刻思考过：既然这是一件有意义的事情，为什么不干脆顺着这个思路走下去，努力在这个领域里成为一个专家，创造一番了不起的事业呢？我希望并鼓励程刚他们、以及其他思维敏捷、意识先进的年轻人在这方面多做一些努力。你们的努力，一定会得到金钱和成就的超级满足。因为，中国社会面临深刻转型、中国人民需要各种生存指导信息、中国社会呼唤各类实用文化。而求职文化，则是我们在最近的未来最需要创建的一种思维方式和产业。

祝贺《外企高薪职位面试指导》一书的出版。

徐小平

新东方学院副院长

目 录

致谢

再版前言

序一 走向未来

序二 中国呼唤实用人生文化

第 1 章

求职季节

从寓言开始	2
打开外企的金钥匙	2
外企面试规则集大成者	3
外企，最佳之选	3
职业之选	4
找工作也要训练	5
求职四步曲	6

第 2 章

简历奏鸣曲

如何写好有针对性的简历	10
如何发现自己的与众不同	10
公司是如何筛选简历的	15
让我们开始吧	24
面试官最不能容忍的几种简历	34
如何写好有针对性的附信	36
简历被拒，还有机会	37
获得面试道路多多	38

第3章

面试总论

对目标公司进行调查	42
面试之前的准备工作	45
百战不殆的面试策略	49
外企面试的基本类型	54
面试之后的收尾工作	63

第4章

行为面试训练法

了解你的面试官	66
行为面试里的面试官	69
什么样的人能够通过行为 面试	71
行为面试的常见问题	73
三个重点行业的问题实例	81
行为面试过关绝招	88

第5章

案例面试训练法

你的目标	96
小组讨论式的案例面试	96
案例分析的流程	97
如何考虑案例	99

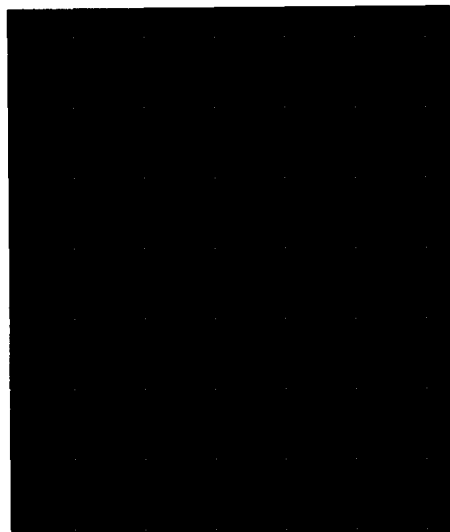
制作工具箱	103
10 个决胜案例面试的技巧 ...	107



第 6 章

面试所必需的经济 管理知识

基本会计知识	112
基本经济学术语	120
简单的策略工具	128



第 7 章

案例面试十九天训 练教程

第一天：学会使用 4P	140
第二天：学会使用 4C	142

